

# **CODIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA.**

---

Para cualquier consulta relacionada con el contenido de este documento, deberá dirigirse a:



## ***BODEGAS CAMPOAMENO MANZANARES***

Polígono Industrial 2ª Fase  
Calle U. Europea, Parcela 18  
C.P: 13200. Manzanares (Ciudad Real)  
Teléfono: (+34) 926 647005  
Fax: (+34) 926 610620

## 1. OBJETO

En el presente código ético se recoge la sistemática a seguir para la implantación de un código ético establecido en Bodegas Campoameno, Manzanares.

La integridad y el comportamiento ético son los pilares sobre los que queremos fundamentar nuestra actividad. Solo actuando de esta manera internamente y trasladándola hacia el exterior aportaremos el valor añadido necesario a nuestros grupos de interés, y aseguraremos nuestra reputación y continuidad.

Actualmente, los cambios normativos, así como la realidad del mundo empresarial, aconsejan la implantación de un Código Ético y de Conducta que será la guía de referencia dirigida tanto a empleados/as, como a terceras partes con las que la compañía tenga relaciones.

Teniendo en cuenta las modificaciones del Código Penal en julio de 2015, este Código Ético además de ser un procedimiento de conducta interna, es un documento más en el sistema de prevención de delitos que la empresa tiene implantado a estos efectos.

Durante todos los años de trayectoria empresarial de Bodegas Campoameno., se ha basado en el correcto desempeño de la actividad profesional con este Código se va a reforzar los valores de nuestra empresa, personalizados en las acciones que día a día realizamos empleados/as, directivos/as, administradores, proveedores/as... y en el establecimiento de un marco normativo interno al que todos/as han de adherirse para seguir avanzando por el buen camino hacia un provechoso futuro.

## 2. ALCANCE

Con este documento queremos hacer llegar a todas las personas que forman parte de Bodegas Campoameno o que tienen algún tipo de relación con la empresa, los principios clave de nuestra cultura y nuestros valores éticos. Este documento es una guía de comportamiento y reafirma nuestra voluntad de mantener los mejores estándares de honestidad e integridad. Nos ayuda, además, a hacer mejor nuestro trabajo algo que ya estábamos haciendo bien.

La ética empresarial es fundamental para la sostenibilidad de las organizaciones y para contribuir de manera positiva a nuestro entorno y por ello, este Código tiene una importancia para todas las personas que trabajamos en Bodegas Campoameno

Cada uno/a de los/as trabajadores/as de la empresa tenemos la obligación de adaptarnos a las líneas de trabajo y normas internas de la compañía, ya que nuestra conducta en el día de día repercute directamente en la imagen, integridad y credibilidad de la empresa.

Este código ayudará a que las decisiones y acciones tomadas se hagan con un criterio común y adecuado, en el se recoge el siguiente contenido:

- Los valores éticos que guiarán nuestra actuación.
- La conducta esperada con nuestros grupos de interés significativos.
- Los principios específicos y conductas esperadas ante ellos.
- Las directrices para hacer cumplir el Código y tener canales para comunicar inquietudes, dudas o desviaciones del mismo.

Si cualquier trabajador detecta alguna actitud contraria a los principios establecidos en este documento, es su responsabilidad comunicarlo para su debido control y cumplimiento, mediante el protocolo que definiremos más adelante.

## 2. APLICACIÓN

Este Código Ético es de aplicación a todas las personas que trabajan en Bodegas Campoameno con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional, considerándose “profesionales” tanto el personal de Dirección como el resto de la plantilla. Especial mención se hace a los/as profesionales con poderes de representación de la entidad o que dirijan o gestionen grupos de personas que, además, deberán velar porque sus equipos conozcan y apliquen el contenido del Código, además de ser referentes de conducta frente a estas personas.

El cumplimiento de este Código no sustituye a otros documentos implantados en la empresa y que sean de necesarios y de aplicación con motivo de otras normativas sectoriales: reglamentos internos de conducta y sus normas de desarrollo, convenios, etc.

El Código también será de aplicación a terceras personas o empresas proveedoras, con las que Bodegas Campoameno. tenga relaciones de mercado, y se trasladará la obligación de su cumplimiento, permitiendo conocer este documento, que les será enviado para su conocimiento y revisión pudiendo Bodegas Campoameno romper la relación comercial si tiene evidencias del incumplimiento de lo reflejado en este código.

### 2.1 ADHESIÓN AL CÓDIGO

Todos los trabajadores de Bodegas Campoameno, conocerán el código y estará publicado en los carteles de cada zona, y tienen la obligación de cumplirlo denunciando cualquier conducta contraria al código ético poniéndolo de manifiesto a través del canal de denuncias. En el caso de trabajadores de nueva incorporación se les entregará dentro del protocolo de bienvenida.

En el caso de proveedores/as de servicios que deban de estar sujetos/as al presente código, la adhesión al mismo se realizará con carácter previo al inicio de la prestación del servicio durante la evaluación de proveedores se les enviará copia del código ético. Dicha adhesión se confirmará firma del contrato de prestación de servicios, en caso de no existir un contrato de prestación de servicios, la firma del cuestionario de evaluación de proveedor donde se declara su aptitud será tenida en cuenta como la aceptación

del código y la adhesión. Si Bodegas Campoameno tuviera conocimiento de la no aplicación del código por proveedores o empresas de prestación de servicios ejercerá su derecho de dejar de trabajar con la empresa y si procede denunciar los hechos ante la autoridad pertinente.

Para aquellos/as profesionales que ya tienen una relación previa con Bodegas Campoameno, anterior a la entrada en vigor del presente Código, se realizará una reunión en la que se explicará la puesta en marcha del código y la obligada implantación y adhesión de todos los trabajadores al código ético.

Bodegas Campoameno, con este código ético podrá ser integrado en la plataforma internacional SEDEX, destinada al intercambio de información sobre la producción éticamente sostenible en la cadena de suministro, y como miembros, nos adherimos además a su propio Código Ético. (Anexo II)

## 2.2 ADECUACIÓN E INTERPRETACIÓN

Este Código Ético trata de exponer y abarcar las directrices más comunes de actuación que puedan plantear dudas de comportamiento a los/as profesionales que les aplica.

No obstante, es posible que no llegue a todas las situaciones que pueden acontecer en el seno de la compañía, por lo que para la interpretación y adecuación de estas pautas al día a día de la actividad empresarial, el Departamento de Calidad estará disponible para colaborar en la fijación de criterios y para resolver las dudas que puedan plantearse en el desarrollo de su actividad profesional.

## 3. RESPONSABILIDADES

Todas las personas sujetas a este código tienen las siguientes obligaciones:

- Deben comunicar mediante el canal de denuncias cualquier incumplimiento de este Código.
- Deben proporcionar la información necesaria para poder realizar las investigaciones que se realicen.
- Deben comunicar al Gerente la existencia de cualquier procedimiento judicial penal en el que la persona figure como imputada, acusada o condenada, extendiéndose tal deber de comunicación a los expedientes.

## 4. PRINCIPIOS DE BODEGAS CAMPOAMENO.

### 4.1 Imparcialidad

Bodegas Campoameno, evita cualquier tipo de discriminación por edad, sexo, sexualidad, estado de salud, nacionalidad, opiniones políticas y creencias religiosas de sus interlocutores/as, en sus relaciones con las partes implicadas, tales como la gestión de personas o la organización del trabajo, la selección y la gestión de los/as proveedores/as y colaboradores/as, la presentación de ofertas a clientes, etc.

#### **4.2 HONESTIDAD**

En el ámbito de su actividad profesional, los/as profesionales/as y otros/as terceros/as vinculados a este Código Ético deberán respetar las leyes vigentes, el Código Ético y cualquier otro procedimiento interno que les sea de aplicación y les haya sido formalmente comunicado de forma previa. La consecución de los intereses de la compañía nunca puede estar soportado en una conducta deshonesta.

#### **4.3 INTEGRIDAD**

Bodegas Campoameno, se compromete a velar por la salud y la seguridad de sus empleados/as, contratistas, visitantes y clientes/as, y a ofrecer un lugar de trabajo seguro, con condiciones de trabajo que respeten la dignidad individual.

La compañía no admite, en el entorno laboral, que se produzcan episodios de intimidación o acoso, ni solicitudes o amenazas dirigidas a inducir a las personas a actuar en contra de la ley o del Código Ético. No se tolera la adaptación de comportamientos que tiendan a lesionar convicciones o preferencias personales.

#### **4.4 ETICA DE LA AUTORIDAD**

En las relaciones jerárquicas, la organización se compromete a actuar de forma correcta, equitativa y evitando cualquier tipo de abuso.

#### **4.5 COMPETENCIA LEAL**

La empresa se compromete a imponer y preservar el principio de competencia leal, evitando el abuso de posiciones de poder, en la relación con sus terceros y profesionales.

#### **4.6 CALIDAD DEL SERVICIO**

Los profesionales prestan sus servicios en la empresa aportando el máximo grado de entrega y profesionalidad, en cumplimiento además del presente Código Ético.

Las prestaciones de servicios, contratos y otros encargos se llevarán siempre conforme a lo establecido de forma voluntaria por las partes, comprometiéndose la empresa a interpretar la regulación contractual de la relación de forma no maliciosa ni en beneficio propio o diferente del perseguido por el contrato de servicios.

#### **4.7 PREVENCIÓN DE ACTIVIDADES DELICTIVAS**

Todas las personas sujetas han de ser conscientes de que, como consecuencia del actual marco legislativo en materia penal, cualquier persona jurídica puede resultar condenada por delitos cometidos por sus administradores/as y empleados/as cuando de su comisión se hubiera derivado algún tipo de beneficio para la persona jurídica en cuestión.

Bodegas Campoameno, reniega de cualquier beneficio obtenido ilícitamente o como consecuencia del incumplimiento de alguno de los estándares éticos y compromisos contenidos en este Código.

Consecuentemente, las personas sujetas han de cumplir con extremo rigor las normas y procedimientos establecidos.

## **5 CÓDIGO DE CONDUCTA**

### **5.1 CONFLICTOS DE INTERESES**

Los/as trabajadores de Bodegas Campoameno. deben evitar situaciones en las que las partes vinculadas a las operaciones estén en un conflicto de intereses.

Existe conflicto de interés cuando la oportunidad de ganancia de un/a trabajador/a podría interferir con su criterio, objetividad, independencia o lealtad hacia Bodegas Campoameno. También cuando dicha ganancia afecta a personas vinculadas al trabajador. En el Anexo I se exponen aquellas que se consideran personas vinculadas.

Los Administradores, miembros del Consejo de Administración, directivos/as y profesionales de la empresa deberán poner en conocimiento del COMITÉ DE CUMPLIMIENTO cualquier situación en la que se pueda dar un conflicto de intereses. Así mismo es necesario que se abstenga de intervenir en decisiones que puedan influir en las relaciones con las personas vinculadas, con la finalidad de evitar que se pudiera dar el caso de influencia sobre la decisión.

#### **5.1.1 REGALOS, OBSEQUIOS, FAVORES Y EXTORSIÓN.**

Cualquier tipo de regalo que pueda ser interpretado como algo que excede de las prácticas comerciales o de la cortesía normal o, que esté destinado a recibir un trato de favor en la realización de cualquier actividad que se pueda vincular a la empresa o a los trabajadores y que pueda suponer un tipo de extorsión, no será admitido.

Del mismo modo, quedará prohibida cualquier forma de regalo a funcionarios/as públicos/as españoles/as o extranjeros/as, auditores/as, consejeros/as de Bodegas Campoameno o a sus familiares, que pueda influir en la independencia de juicio o inducir a garantizar cualquier tipo de favor o extorsión.

Se excluyen de dicha limitación:

- a) Los objetos de propaganda de escaso valor.
- b) Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos habituales, sociales y de cortesía.
- c) Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales siempre que no sean en metálico y estén dentro de límites razonables.

### **5.2 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

La información manejada por los/as profesionales de Bodegas Campoameno, puede suponer tanto información interna (de sus socios/as, administradores, directivos/as o empleados/as, know-how de la empresa, información sobre la propia empresa) como información que los/as clientes/as faciliten a la compañía en el seno de su relación profesional.



### **5.2.1 INFORMACIÓN PERSONAL**

Bodegas Campoameno, se compromete a garantizar que todos los datos personales que obran en su poder como responsable de fichero, en virtud de la normativa vigente en materia de protección de datos, son tratados, almacenados y custodiados conforme a las directrices de dichas normas, y que se cumplen los principios de calidad, información y consentimiento respecto de los datos manejados, destinándose en exclusiva al fin que justifique o ampare su tratamiento. Del mismo modo, la compañía aplica las medidas de seguridad necesarias y garantiza el ejercicio de los derechos ARCO (acceso, rectificación, cancelación y oposición) correspondientes.

Bodegas Campoameno ha informado a toda la plantilla del tratamiento de sus propios datos, pero también de la confidencialidad debida respecto del manejo de información personal que puede efectuar en su día a día laboral. Asimismo, Bodegas Campoameno ha definido, vía contrato, las obligaciones de terceras partes implicadas en el tratamiento de los datos, como encargados/as de tratamiento, a los efectos de lo previsto en la normativa vigente.

### **5.2.2 DEBER DE SECRETO**

Además de lo anterior, y respecto de determinado tipo de información relativa a la empresa sobre la que se tiene el deber y la obligación contractual de guardar secreto, con carácter general, los/as profesionales sujetos/as al Código deben guardar secreto profesional respecto a cuantos datos o información no públicos conozcan como consecuencia del ejercicio de su actividad profesional, ya procedan o se refieran a clientes/as, a otros/as empleados/as o directivos/as o a cualquier otra persona. Esta obligación subsistirá incluso cuando haya finalizado la relación contractual.

La persona que se incorpora a la plantilla de la compañía, debe mantener secreto y no revelar los datos. Adicionalmente al secreto profesional exigido por la Ley, de Protección de Datos de Carácter Personal, el empleado deberá guardar asimismo el debido sigilo profesional respecto de la información confidencial del negocio de Bodegas Campoameno como lanzamientos,

estrategias, incidencias, o toda aquella información, ya sea técnica, financiera, comercial o de cualquier otro carácter, que sea suministrada y/o comunicada por la organización al empleado mediante palabra, por escrito o por cualquier otro medio o soporte, tangible o intangible, actualmente conocido o que posibilite el estado de la técnica en el futuro.

También se incluye como información confidencial aquella relativa a los procedimientos internos de diseño, formulación, fabricación, producción y comercialización, materiales, sustancias, mezclas, cantidades, controles de producto, diseños, logos, patentes, marcas, imágenes corporativas, la expresión de ideas corporativas, planes de negocio, estrategias de negocio, uso de tecnologías y máquinas en la empresa, información relativa a clientes, proveedores, empleados, solicitantes de empleo, profesionales del sector colaboradores con la empresa, proyectos de investigación en desarrollo, futuros lanzamientos de productos y campañas de publicidad.

Bodegas Campoameno ha establecido internamente que la información anterior no es de carácter público y por tanto está sujeta a total confidencialidad de manera que no puede, bajo ninguna circunstancia, ser utilizada en beneficio personal ni revelada a terceras partes.

#### **5.2.3 USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA**

Asimismo, estas mismas pautas han de cumplirse en caso de tratar información privilegiada, entendiéndose por tal la relacionada con operaciones o negocios de la compañía, estrategia de mercado, objetivos, oportunidades de mejora, información que no se haya hecho pública, pues de hacerlo podría influir sobre el resultado de esa operación. La divulgación a terceras partes de la información privilegiada de la empresa, está prohibida de forma taxativa.

### **5.3 RELACIONES CON INTERESADOS**

#### **5.3.1 DEBER DE COLABORACIÓN CON LAS AUTORIDADES**

Todos los trabajadores, deberán de colaborar con los requerimientos de las autoridades dentro del ámbito de sus competencias. La información deberá de ser veraz y de acuerdo a lo solicitado.

#### **5.3.2 MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

Se prohíbe la realización de comunicaciones a terceras partes o medios de comunicación de informaciones de la empresa. En el caso de recibir cualquier solicitud, ésta se deberá de remitir Gerencia para su debida tramitación y resolución.

Está prohibido divulgar noticias o comentarios falsos o tendenciosos. Todas las actividades de comunicación respetan las leyes, las reglas, las prácticas de conducta profesional y se llevan a cabo con claridad, transparencia y oportunidad, salvaguardando, entre otras, las informaciones sensibles y los secretos industriales.

#### **5.3.3 ACTIVIDADES ASOCIATIVAS**

La compañía no financia, ni en España ni en el extranjero, a partidos ni a sus representantes o candidatos/as, ni patrocina congresos o fiestas que tengan como único fin la propaganda política.

Tampoco proporciona ayudas a organizaciones con las cuales puede haber conflicto de intereses (por ejemplo, sindicatos, asociaciones ecologistas o de defensa de los/as consumidores/as).

La pertenencia a una asociación o partido político se realizará dentro del ámbito personal de los/as profesionales, evitando cualquier vinculación con la empresa.

Si alguna persona de la empresa fuera a desempeñar un cargo público, deberá comunicarlo de forma previa al Gerente, quien determinará si existen incompatibilidades con el puesto desempeñado.



En caso de que la empresa conozca que alguno de sus profesionales tiene contacto con una asociación cuyos fines sean ilícitos (organizaciones criminales, paramilitares, xenófobas, discriminatorias, con fines terroristas, etc.), lo pondrá en conocimiento de las autoridades pertinentes de manera inmediata.

#### **5.3.4 PARTICIPACIÓN EN CURSOS Y CONFERENCIAS.**

La participación de un trabajador o trabajadora en cursos y conferencias deberá contar con la autorización de su responsable y del gerente.

### **5.4 RELACIONES CON COLABORADORES**

#### **3.4.1 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

La selección de personal se llevará a cabo respetando los principios de igualdad de oportunidades.

El responsable del departamento en el que se ubica la vacante y gerencia, llevarán a cabo la selección evitando cualquier discriminación por razones de sexo, edad, raza o religión. No se contratará a menores de edad.

#### **3.4.2 DESARROLLO DE LA VIDA PROFESIONAL**

El establecimiento de la relación laboral se realizará mediante un contrato laboral, no se establecerán formas de trabajo ilegales. En ningún caso se colaborará con el tráfico de seres humanos para su explotación laboral o sexual.

Los/as trabajadores/as extranjeros/as deberán contar con un permiso de trabajo. En caso contrario no podrán ser contratados/as.

A la persona se le informará de los siguientes aspectos, asegurándose de su comprensión, dentro del protocolo de bienvenida:

- Las características del puesto y las tareas a realizar.
- Los elementos normativos y retributivos regulados conforme al convenio colectivo.
- Las normas y procedimientos a adoptar, con el fin de evitar posibles riesgos para la salud vinculados a la actividad laboral.

#### **5.4.3 SEGURIDAD Y SALUD**

A todas las personas que trabajan en la empresa se les proporcionan los medios necesarios para el desarrollo de su trabajo en las mejores condiciones posibles, cumpliendo estrictamente con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

#### **5.4.4 INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES/AS**

El acoso sexual y cualquier otro tipo de discriminación por razón de edad, sexo, sexualidad, raza, estado de salud, nacionalidad, opiniones políticas o creencias religiosas, etc., no están permitidos en el seno de la empresa.

Bodegas Campoameno comunica a sus trabajadores que dentro del protocolo de Prevención del Acoso, las pautas a seguir tanto para prevenir este tipo de

comportamientos como para actuar en caso de que exista algún tipo de sospecha o denuncia procediendo a comunicarlo a su inmediato responsable y a gerencia para que se tomen medidas y se denuncie si procede ante la autoridad pertinente.

La empresa se compromete a no vulnerar el derecho a huelga y cualquier otro derecho reconocido en la legislación laboral y convenio colectivo aplicable.

#### **3.4.5 OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES**

Los/as colaboradores/as deberán mantener un comportamiento ético evitando en todo momento el consumo de drogas o alcohol durante la jornada laboral, comportamientos violentos, situaciones de discriminación o acoso y cualquier intromisión en la vida privada de compañeros/as de forma no consentida.

Está expresamente prohibido dentro del ámbito laboral cualquier comportamiento que pueda dar lugar a la discriminación de otras personas, dentro de estas conductas se encuentra:

- a) Fomentar, distribuir material u opiniones o actuar contra alguna persona o grupo por motivos de raza, ideología, religión, situación familiar, etnia, nación, sexo, género, orientación, enfermedad o discapacidad, utilizando medios de la empresa.
- b) Emitir opiniones en donde se enaltezca delitos con la humanidad, genocidio o apoyo a los/as autores/as de los mismos, utilizando los medios de la empresa.

Respecto a los activos de la empresa, los/as profesionales deberán cumplir con lo siguiente:

- a) Los medios proporcionados por la empresa deberán ser tratados de forma que no sufran menoscabos.
- b) Protegerán y cuidarán los activos de los que dispongan o a los que tengan acceso, que serán utilizados de forma adecuada a la finalidad de las funciones profesionales para cuyo ejercicio han sido entregados.
- c) No realizarán ningún tipo de disposición o gravamen sobre los activos de Bodegas Campoameno, sin la oportuna autorización.
- d) Cuidarán de que la realización de gastos se ajuste estrictamente a las necesidades de la empresa.
- e) No realizarán ningún acto de enajenación, transmisión, cesión u ocultación de cualquier bien titularidad de Bodegas Campoameno, con la finalidad de eludir el cumplimiento de las responsabilidades del mismo frente a sus acreedores.

Este tipo de comportamiento será sancionado mediante aplicación de régimen disciplinario.

#### **5.4.6 SISTEMAS DE INFORMACIÓN**

En relación a los sistemas de información, los/as profesionales deberán de cumplir con lo siguiente:

- a) Respetar las normas de la utilización del correo electrónico, acceso a Internet u otros medios similares puestos a su disposición, sin que en ningún caso pueda producirse un uso inadecuado de los mismos.

b) La creación, pertenencia, participación o colaboración por en redes sociales, foros o blogs en Internet y las opiniones o manifestaciones que se realicen en los mismos, se efectuarán de manera que quede claro su carácter personal. En todo caso, deberán abstenerse de utilizar la imagen, nombre o marcas de la compañía para abrir cuentas o darse de alta en estos foros y redes.

c) No se podrán utilizar los sistemas de información con la finalidad de vulnerar la intimidad de terceras personas.

d) No se utilizarán dichos sistemas para acceder a sistemas de información ajenos, interceptar comunicaciones, utilización de programas de origen ilícito con la finalidad de cometer un delito.

e) No se compartirán o facilitarán usuarios/as y claves de los sistemas propios o ajenos, con la finalidad de proporcionar, a otros/as, un acceso indebido.

### **5.5 RELACIONES CON PROVEEDORES**

Los procesos de compra se basan en la búsqueda de la mejor opción para la entidad garantizando en todo momento, en la selección de los/as proveedores/as, los principios de objetividad, transparencia, no discriminación, respeto, integridad, concurrencia y diversificación de ofertas.

La empresa tiene establecido un procedimiento de compras que asegura el cumplimiento de estos principios. Así mismo, en la contratación se establecerá el procedimiento por el cual se asegure la adhesión de las empresas proveedoras al presente Código o, en su caso, la presentación del propio para la evaluación por la empresa.

En el caso de la contratación de proveedores/as en países de riesgo, se les exigirán adicionalmente las siguientes salvaguardas:

- Contar con las medidas que garanticen a la plantilla el respeto de los derechos fundamentales, los principios de igualdad de trato y de no discriminación.
- Protección frente a la explotación laboral infantil.
- La posibilidad de realizar inspecciones en las unidades productivas y las sedes operativas de la empresa proveedora, con el fin de comprobar que se satisfacen dichos requisitos.

### **5.6 RELACIONES CON CLIENTES**

La compañía se compromete a no discriminar arbitrariamente a sus clientes/as. La contratación de clientes/as se guiará por los principios de precio de mercado, transparencia, no discriminación, objetividad, imparcialidad, respeto, integridad y concurrencia.

Se prohíbe la difusión de información falsa o engañosa a clientes/as directos/as e indirectos/as. La información se transmitirá a clientes/as a través del medio de comunicación más oportuno en cada momento.

La información que se facilite al/a la cliente/a se reflejará en los contratos de la forma más clara y transparente posible, evitándose en todo momento un lenguaje que no sea comprensible por los/as clientes/as y la utilización de cláusulas abusivas.

Se prohíbe participar en operaciones alterando ficticiamente el valor de mercado u otras condiciones de venta, así como realizar acciones orientadas a desabastecer el mercado con la finalidad forzar una alteración de los precios.

### **5.7 NORMAS DE PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITAL**

A la hora de establecer relaciones con las siguientes tipologías de clientes/as operaciones, se solicitará la aprobación por parte de gerencia.

a) Operaciones en las que intervengan personas físicas o jurídicas domiciliadas en paraísos fiscales o territorios de riesgo.

b) Operaciones que se realicen a nombre de menores de edad, mayores de 70 años o personas que presenten signos de discapacidad mental o con evidentes indicios de falta de capacidad económica para tales adquisiciones.

c) Operaciones en las que intervengan personas físicas o jurídicas que ocupen o hayan ocupado puestos políticos, altos cargos o asimilados en países generalmente no democráticos, incluyendo su entorno familiar próximo.

d) Operaciones en las que intervengan personas que están procesadas o condenadas por delitos o resultase ser público o notorio o se tuviera sospecha de su presunta relación con actividades delictivas, siempre que las mismas permitan un enriquecimiento ilícito y que puedan ser consideradas como subyacentes del delito de blanqueo, así como aquellas operaciones realizadas por personas relacionadas con las anteriores (por ejemplo por lazos familiares, profesionales, de origen, en las que exista coincidencia en el domicilio o coincidencia de representantes o apoderados, etc.).

e) Operaciones en las que intervengan personas físicas o jurídicas con domicilio desconocido o de mera correspondencia (por ejemplo, apartado de correos, sedes compartidas, despachos profesionales, etc.), o con datos supuestamente falsos o de probable no certeza.

f) Operaciones en las que intervengan personas jurídicas, de reciente constitución, cuando el importe sea elevado con relación a su patrimonio.

g) Operaciones en las que intervengan personas jurídicas cuando no parezca que exista relación entre las características de la operación y la actividad realizada por la empresa compradora o bien cuando esta no realice ninguna actividad.

h) Operaciones en las que intervengan fundaciones, asociaciones culturales y recreativas y, en general, entidades sin ánimo de lucro, cuando no correspondan las características de la operación con los objetivos de la entidad.

i) Operaciones en las que intervengan personas jurídicas que, aun estando registradas en España, están constituidas principalmente por ciudadanos/as extranjeros/as o no residentes en España.

j) Entregas en efectivo por un valor superior a 1.000 €, o pago mediante instrumentos negociables en los que no conste la verdadera identidad la persona pagadora.

## **5.8 INFORMACIÓN FINANCIERA**

La información financiera se realizará garantizando el máximo rigor, para poder obtener una visión clara, concisa y equilibrada de la situación financiera de la empresa a los/as accionistas.

### **5.8.1 CONTABILIDAD**

La contabilidad deberá reflejar los siguientes aspectos:

- a) Las transacciones, hechos y demás eventos recogidos por la información financiera efectivamente existen y se han registrado en el momento adecuado.
- b) La información refleja la totalidad de las transacciones, hechos y demás eventos en los que la empresa es parte afectada.
- c) Las transacciones, hechos y demás eventos se registran y valoran de conformidad con la normativa aplicable.
- d) Las transacciones, hechos y demás eventos se clasifican, presentan y revelan en la información financiera de acuerdo con la normativa aplicable.
- e) La información financiera refleja, a la fecha correspondiente, los derechos y obligaciones a través de los correspondientes activos y pasivos, de conformidad con la normativa aplicable.

La información financiera incluye toda la información de carácter contable y económico que la empresa presente y registre en los órganos de supervisión. Incluye, por tanto, el informe financiero anual, el informe financiero semestral y las declaraciones intermedias, tanto individuales como consolidadas, y los folletos que, sobre emisiones de instrumentos financieros, formule si procede Bodegas Campoameno.

Se prohíbe de manera expresa la alteración de la contabilidad para:

- a) La realización de alzamiento de bienes, malversación de fondos o cualquier conducta que suponga una insolvencia punible.
- b) Elusión del pago de tributos a Hacienda o pagos a la Seguridad Social.
- c) Obtención de subvenciones mediante la falsificación de las condiciones requeridas.
- d) Llevanza de doble contabilidad, realización de anotaciones ficticias o no incluir en la misma las anotaciones necesarias.

### **5.8.2 CONTROL INTERNO.**

La empresa establecerá los procedimientos de control interno que aseguren que la información financiera se ha elaborado siguiendo la legislación vigente y es correcta.

La información financiera será revisada de forma independiente de forma anual por una empresa auditora externa, que emitirá el informe correspondiente.

Queda expresamente prohibido impedir la actividad inspectora por parte de los Administradores de la empresa.

## **5.9 NORMAS DE ANTICORRUPCIÓN**

### **5.9.1 CORRUPCIÓN A FUNCIONARIOS PÚBLICOS O EMPLEADOS O DIRECTIVOS DE OTRAS EMPRESAS**

Está prohibida la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo o retribución a cualesquiera autoridades, funcionarios/as públicos/as, empleados/as o directivos/as de empresas u organismos públicos, ya se efectúe directamente a ellos/as o indirectamente a través de personas o sociedades a ellos/as vinculadas y ya tenga como destinatarios/as a funcionarios/as o empleados/as públicos/as o a otra persona indicada por ellos/as. Esta prohibición se refiere tanto a las autoridades, funcionarios/as o empleados/as públicos/as de España como de cualquier otro país.

No se incluyen en dicha limitación:

- a) Los objetos de propaganda de escaso valor.
- b) Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos habituales, sociales y de cortesía.
- c) Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales siempre que no sean en metálico y estén dentro de límites módicos y razonables.

En todo caso se pondrá en conocimiento de gerencia cualquier solicitud que se realizará a las personas sujetas a este Código.

### **5.9.2 CORRUPCIÓN ENTRE PARTICULARES**

Se prohíbe la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo o retribución a cualesquiera empleados/as, directivos/as o administradores/as de otras empresas o entidades, ya se efectúe directamente a ellos/as o indirectamente a través de personas o sociedades a ellos/as vinculadas con la finalidad de que, incumpliendo sus obligaciones en la contratación de productos, servicios o compraventa de bienes, favorezcan a la compañía frente a sus competidores.

No se incluyen en dicha limitación:

- a) Los objetos de propaganda de escaso valor.
- b) Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos habituales, sociales y de cortesía.
- c) Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales siempre que no sean en metálico y estén dentro de límites módicos y razonables.

En todo caso se pondrá en conocimiento del gerente cualquier solicitud que se realice a las personas sujetas a este Código que no esté incluida en esta limitación.

### **5.10 IMPORTACIÓN DE BIENES**

La importación y exportación de mercancías se realizará con el estricto cumplimiento de la normativa aduanera en vigor. Por ello se realizarán las declaraciones aduaneras, presentación de documentación y transporte en los medios adecuados y permitidos.

Queda expresamente prohibido el transporte de otros bienes distintos de los autorizados para cada uno de los transportes.



### **5.11 MEDIOS DE PAGO**

Los medios de pago admitidos son:

- a) Moneda en metálico de curso legal
- b) Tarjetas de crédito o débito siempre que el/la titular de la misma se identifique, ya sea mediante la presentación de documentación identificativa (DNI, pasaporte, NIE) o PIN.

No se admitirán medios de pago de los que se tenga sospechas que son falsos o robados. En caso de recibir cualquier tipo de medio de pago falso, se procederá a comunicar al gerente quien lo pondrá en conocimiento de las autoridades pertinentes. Está prohibida cualquier actividad relacionada con la falsificación de moneda, como puede ser la creación o distribución de la misma.

### **5.12 UTILIZACIÓN DE MATERIAS PRIMAS INFLAMABLES**

Los productos inflamables y químicos, se almacenarán con las medidas de seguridad necesarias para evitar la pérdida o robo de los mismos.

Para el transporte de productos inflamables, son necesarias las medidas de transporte de mercancías peligrosas, se tendrán en cuenta al menos estos factores durante el transporte:

- a) Embalaje, señalización, carga y descarga, manipulación, almacenamiento en destino, y entrega.
- b) Debe ser protegido y controlado correctamente para prevenir el robo, los accidentes, el sabotaje y mitigar el impacto de un eventual incidente, protegiendo la vida de las personas y los intereses de la Empresa.

### **5.13 MEDIO AMBIENTE**

Quedan expresamente prohibidas las siguientes conductas:

- Realizar cualquier actividad que tenga un impacto negativo en el medioambiente y/o contravenga la legislación aplicable en la materia.
- Gestionar los residuos de forma que se incumpla la legislación aplicable o las normas internas.
- Solicitar licencias o permisos cuando la actividad a desarrollar se considera contaminante y no se han tomado las medidas adecuadas para evitar las consecuencias nocivas.
- Evitar, retrasar o falsear la realización de las inspecciones de carácter obligatorio.
- Corromper a funcionarios/as públicos/as para la concesión de licencias o permisos, así como para la no realización de las inspecciones.
- Dañar espacios naturales protegidos de forma intencionada, conociendo el régimen de especial protección de los mismos.

### **5.14 URBANISMO**

Bodegas Campoameno se compromete a no realizar actividades que puedan ir en contra de la legislación de urbanismo en vigor, especialmente al respeto de las zonas no edificables, solicitud de las licencias y aprobación de los planes de urbanización, así

como evitar cualquier actitud que se pueda entender como una solicitud de concesión de licencias o permisos ilegales.

## **5.15 PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL**

### **5.15.1 DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL DE BODEGAS CAMPOAMENO.**

Las personas que trabajan en la empresa respetarán la propiedad intelectual e industrial en relación con los cursos, proyectos, programas y sistemas informáticos; equipos, manuales y videos; conocimientos, procesos, tecnología, know-how y, en general, demás obras y trabajos desarrollados o creados en la empresa, ya como consecuencia de su actividad profesional o de la de terceras partes. Por tanto, su utilización se realizará en el ejercicio de la actividad profesional en el mismo y se devolverá todo el material en que se soporten cuando sea requerido.

Solo utilizarán la imagen, nombre o marcas de la empresa, para el adecuado desarrollo de su actividad profesional en la misma. En el caso de las patentes de la empresa, toda la plantilla guardará secreto profesional, incluso una vez finalizada la relación laboral.

### **5.15.2 DERECHOS DE TERCERAS PERSONAS**

Las personas que trabajan en Bodegas Campoameno. respetarán asimismo los derechos de propiedad intelectual e industrial que ostenten terceras personas ajenas a la empresa. En particular, no incorporarán, utilizarán o emplearán en la empresa cualquier tipo de información o documentación física o electrónica perteneciente a otra empresa que se haya obtenido como consecuencia del desempeño de un cargo previo o sin el debido consentimiento.

En el desarrollo de las funciones asignadas, no podrán realizar las siguientes conductas:

- Uso de obras científicas o literarias sin el consentimiento del/la autor/a o previo pago de los derechos de autor pertinentes.
- Incluir en la página web corporativa enlaces a páginas web en donde se vulneren los derechos de propiedad intelectual e industrial.
- Utilización de patentes y marcas, incluyendo logotipos sin consentimiento del/la propietario/a.
- Utilización de semillas patentadas sin el consentimiento del/la propietario/a de la patente.
- Divulgar o acceder a datos de una patente secreta de terceras partes.

## **6 ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES**

### **6.1 COMITÉ DE CUMPLIMIENTO**

La ejecución y mantenimiento del presente Código de conducta son responsabilidad del Comité de Cumplimiento. Las responsabilidades que tiene asignadas son:

- Promover el conocimiento del Código en toda la organización.

- Asesorar en la interpretación y aplicación del mismo.
- Proponer las modificaciones y autorizar los desarrollos del Código que considere oportunas.

También autorizará o desarrollará acciones y mecanismos de control que fomenten, supervisen o ayuden a su cumplimiento.

- Aprobar por causa justificada, de la que no se deriven riesgos para la empresa, cualquier propuesta de excepción al cumplimiento del Código.
- Velar para que todas las personas sujetas y los/as terceros/as puedan poner en su conocimiento posibles vulneraciones del Código de forma confidencial.
- Conocer y resolver las denuncias y consultas recibidas, dándoles en cada caso el tratamiento que estime más oportuno. Actuará en cada intervención con total independencia, capacidad y pleno respeto a las personas afectadas y garantizará, en todo momento, la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias y consultas que tramite.
- Recabar información de cualquier órgano o unidad de la empresa relativa a los asuntos que conozca.
- Dar cuenta a la Dirección de la compañía y al Consejo de Administración, al menos anualmente, de sus actividades, propuestas y de la difusión y cumplimiento del Código.

El Comité de Cumplimiento estará formado por:

- Matías López Sánchez, Gerente de Bodegas Campoameno en Manzanares que actuará como Presidente.
- José Espinar García, que actuará como Secretario.

#### **6.2 DIRECCIÓN DE LA EMPRESA**

Aprobará la política general de cumplimiento de Bodegas Campoameno. Así mismo, recibirá al menos anualmente información del Comité de Cumplimiento sobre la aplicación del sistema de cumplimiento penal.

En última instancia, será quien tomará las decisiones respecto a la actuación de la empresa, en relación a las denuncias presentadas.

#### **7 CANAL DE DENUNCIAS**

Bodegas Campoameno proporciona el acceso al Canal de Denuncias. Dicho canal de comunicación será accesible tanto para los/as profesionales como para los proveedores/as, clientes/as y terceras personas que quieran dar a conocer un incumplimiento del presente Código, quieran consultar cualquier duda de interpretación, o proponer mejoras o modificaciones sobre el mismo. El canal de comunicación se realizará a través de [Sugerencias@bodegasisidromilagro.com](mailto:Sugerencias@bodegasisidromilagro.com), [Sugerencias@bodegascampoameno.com](mailto:Sugerencias@bodegascampoameno.com)

La información que se reciba en dicho canal será tratada de forma confidencial. Se garantiza la obligación del receptor de preservar la identidad de la persona comunicante y la salvaguarda de la información que afecta a todas las personas involucradas en el proceso de comunicación y en el eventual proceso de investigación

conforme a la normativa vigente. No obstante, y con carácter general, salvo excepción justificada por el Comité de Cumplimiento, se informará a la persona denunciante sobre la resolución finalmente adoptada.

El procedimiento protegerá al comunicante de buena fe, de cualquier acto de represalia.

Los/as responsables inmediatos/as a los/as que les hubieran sido comunicados/as, por parte de las personas a su cargo, incumplimientos o vulneraciones de la presente norma, deberán notificarlas a su vez, de manera inmediata y con carácter previo a cualquier otra actuación, al Comité de Cumplimiento.

El incumplimiento del Código puede dar lugar a sanciones laborales, sin perjuicio de las administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar de ello.

Podrá ser sancionado conforme a la normativa laboral los siguientes comportamientos:

- No denunciar un incumplimiento del presente Código cuando se tenga conocimiento del mismo.
- Realizar denuncias falsas, con la finalidad de perjudicar a una tercera persona.
- Realizar cualquier comportamiento discriminatorio o de acoso, contra una persona que haya realizado una denuncia.
- El incumplimiento de lo dispuesto en el presente Código.

## 8. IMPLANTACION

La implantación de este código ético es inmediata a la publicación al igual que las medidas que se sean necesarias para el cumplimiento de este código.

## 9. LISTA DE DISTRIBUCION

La distribución de este procedimiento se hará utilizando el sistema informático poniéndolo a disposición del personal a través de la red interna y entregando copias controladas al personal que lo solicite y se considere oportuna su distribución.

También se dispondrá de una copia impresa y controlada por el Responsable de Calidad, puesta a disposición del personal en los tableros de anuncios de planta.

### 9.1 Personas vinculadas

A los efectos de lo dispuesto en este Código y en cuantas políticas y procedimientos de Bodegas Campoameno sean utilizados estos términos sin atribuirles otra definición, tendrán la consideración de personas equiparadas a la persona sujeta, su cónyuge o persona de análoga relación de afectividad (en los sucesivo, su pareja), hijos/as, nietos/as, padre, madre, abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as, yernos, nueras y cualquier persona que conviva con el trabajador y las

personas jurídicas que, no siendo sociedades de capital, cotizadas en bolsa, se encuentren participadas por alguna de las personas físicas citadas anteriormente.

## 10. HISTORIAL DE REVISIONES.

Revisión Número	Fecha	Causa del Cambio
1	Octubre 2024	Implantación

## 11. CODIGO ETI (Ethical Trading Initiative/ Iniciativa de Comercio Ético).

### 11.1. El empleo se elegirá libremente

11.1.1. No habrá trabajos involuntarios ni forzados, ni en el marco penitenciario.

11.1.2. Los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador "depósitos" ni su documentación de identidad y serán libres de abandonar su empleo con un plazo de aviso previo razonable.

### 11.2. Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas

11.2.1. Los trabajadores sin distinción alguna, tendrán derecho a afiliarse o constituir los sindicatos de su elección, así como a negociar colectivamente.

11.2.2. El empleador adoptará una actitud tolerante hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizativas.

11.2.3. Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y podrán desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.

11.2.4. En aquellos casos en los que la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, el empleador facilitará y no dificultará el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente.

### 11.3. Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas

11.3.1. Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presentes los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico.

Se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud derivados del trabajo, asociados con él o que ocurrieran en el transcurso del mismo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, de las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.

11.3.2. Los trabajadores recibirán formación con regularidad y por escrito en materia de seguridad e higiene, la cual se repetirá para trabajadores nuevos o reasignados.

11.3.3. Se proporcionará acceso a aseos limpios y a agua potable y, si fuera necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.

11.3.4. El alojamiento, cuando se proporcione, será limpio y seguro y cumplirá las necesidades básicas de los trabajadores.

11.3.5. La empresa que se acoja al código atribuirá la responsabilidad en materia de seguridad e higiene a un representante de la directiva superior.

#### **11.4. No se empleará mano de obra infantil**

11.4.1. No se contratará mano de obra infantil.

11.4.2. Las empresas desarrollarán o participarán y contribuirán a las políticas que favorezcan el periodo de transición necesario para que cualquier niño/a que desempeñe un trabajo de mano de obra infantil pueda escolarizarse y recibir con continuidad una educación de calidad hasta que deje de ser niño/a. En los anexos se definen los términos "niño/a" y "mano de obra infantil".

11.4.3. No se empleará a niños ni a jóvenes de menos de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas.

11.4.4. Estas políticas y procedimientos se ajustarán a las disposiciones de la correspondiente normativa de la OIT.

#### **11.5. Se pagará un salario digno**

11.5.1. Los salarios y prestaciones abonados por una semana de trabajo estándar habrán de cumplir, como mínimo, la normativa legal nacional o la normativa industrial de referencia, la que fije los salarios y prestaciones más altos. En cualquier caso, los salarios habrán de resultar siempre suficientes para cubrir las necesidades básicas y disponer de ciertos ingresos discrecionales.

11.5.2. Se proporcionará a todos los trabajadores información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo en relación con los salarios antes de aceptar el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el periodo de pago en cuestión, cada vez que perciban su salario.

11.5.3. Las deducciones del salario como medida disciplinaria no estarán permitidas ni tampoco se practicará ninguna deducción no prevista por la legislación nacional sin el consentimiento expreso del trabajador en cuestión. Todas las medidas disciplinarias deberán registrarse.

#### **11.6. Las horas de trabajo no serán excesivas**

11.6.1. Las horas de trabajo deberán ajustarse a la legislación nacional, los convenios colectivos y lo estipulado en los puntos 11.6.2 a 11.6.6 siguientes, lo que ofrezca mayor protección a los trabajadores. Los subapartados 6.2 a 6.6 se basan en la legislación laboral internacional.

11.6.2. Las horas de trabajo, excluidas las horas extraordinarias, se definirán contractualmente y no superarán las 48 horas semanales\*.

11.6.3. Las horas extraordinarias serán voluntarias y se realizarán de forma responsable, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada trabajador de manera individual y la plantilla en su conjunto.



No deberán ocupar el lugar de un empleo habitual. Las horas extraordinarias se compensarán siempre con una prima, que se recomienda que no sea inferior al 125% del salario habitual.

11.6.4. El número total de horas trabajadas en cualquier período de siete días no superará las 60 horas, salvo si se diese alguna de las situaciones que se indican en el punto 6.5. siguiente.

11.6.5. Las horas de trabajo podrán superar las 60 horas en cualquier período de siete días en circunstancias excepcionales cuando se den todas las situaciones siguientes:

- La legislación nacional lo permite;
- Cuando lo permita un convenio colectivo que haya sido negociado libremente con un sindicato que represente una parte significativa de la plantilla;
- Cuando se tomen las medidas oportunas para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Cuando el empleador pueda demostrar que concurren circunstancias excepcionales como, por ejemplo, picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.

11.6.6. Los trabajadores contarán como mínimo con un día libre por cada período de siete días o, cuando la legislación nacional lo permita, dos días libres por cada período de 14 días.

### **11.7. No habrá discriminación**

11.7.1. No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado civil, orientación sexual o afiliación sindical o política.

### **11.8. Se proporcionará un trabajo regular**

11.8.1. En todos los aspectos, el trabajo desempeñado deberá basarse en relaciones laborales reconocidas establecidas a través de la legislación y las prácticas de ámbito nacional.

\* La legislación internacional recomienda la reducción progresiva de las horas de trabajo normales, cuando proceda, a 40 horas semanales, sin ningún tipo de rebaja en el salario de los trabajadores como consecuencia de la reducción de horas

11.8.2. Las obligaciones para con los empleados conforme a la legislación y las normativas laborales o del sistema de la seguridad social, dimanantes de las relaciones laborales convencionales, no se eludirán a través del uso de contratos solo laborales, subcontratos o contratos de trabajo doméstico, ni a través de programas de prácticas en los que no exista intención de dotar de habilidades al trabajador o de proporcionarle un empleo regular, como tampoco se eludirán dichas obligaciones a través del uso excesivo de contratos de duración limitada.

### **11.9. No se permitirá un trato inhumano o severo**

11.9.1. Quedan prohibidos el abuso o los castigos de tipo físico, la amenaza de abuso físico o acoso sexual o de otro tipo, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.